COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

(Sesión celebrada el día 11 de octubre de 2018).

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la sesión.

(Son las 15:05).

–Dese cuenta de los asuntos entrados.

(Se da de los siguientes).

«Carpeta n.º 1198/2018. Trabajo juvenil. Promoción e incentivo. Proyecto de ley aprobado por la Cámara de Representantes.

Carpeta n.º 1189/2018. Cooperativa de trabajadores de cerámicos Olmos. Subsidio por desempleo. Proyecto de ley con exposición de motivos presentado por el Poder Ejecutivo.

Carpeta n.º 1190/2018. Trabajadores de la empresa Loryser S.A. subsidio por desempleo. Proyecto de ley con exposición de motivos presentado por el Poder Ejecutivo».

–Tenemos dos carpetas relativas al subsidio por desempleo, una de ellas de la Cooperativa de Trabajadores de Cerámicos Olmos y, la otra, de Trabajadores de la Empresa Loryser S.A. Si los señores senadores están de acuerdo, podríamos aprobarlos hoy a efectos de que puedan ser tratados en la próxima sesión del plenario.

(Apoyados).

–Si no se hace uso de la palabra, se van a votar en bloque las dos carpetas mencionadas.

(Se vota).

–5 en 5. **Afirmativa.** UNANIMIDAD.

Corresponde designar miembro informante, en el caso de la carpeta relacionada con los trabajadores de cerámicos Olmos.

SEÑOR OTHEGUY.- Propongo al señor presidente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar la propuesta formulada.

(Se vota).

–5 en 5. **Afirmativa.** UNANIMIDAD.

Para la carpeta correspondiente a los empleados de Loryser S.A., si los señores senadores están de acuerdo, también me ofrezco como miembro informante.

(Apoyados).

SEÑOR DRAPER.- Quiero aclarar que no he expresado mi posición sobre las carpetas que se han votado debido a que tomo conocimiento de ellas en el día de hoy y, además, no es mi intención entorpecer el trabajo y prefiero dar lugar a que se resuelva en el Senado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Con respecto a la carpeta sobre promoción e incentivo del trabajo juvenil, debo decir que cuenta con media sanción de la Cámara de Representantes. La urgencia de que debe ser aprobada antes de que termine el mes de octubre radica en que contiene normas vinculadas a aportes.

La idea de hoy es trabajar sobre el proyecto de ley de Promoción del Trabajo de Personas con Discapacidad y pasar la carpeta sobre empleo juvenil para una sesión especial a coordinar oportunamente, luego de que los compañeros que hoy están haciendo suplencias informen a los senadores titulares.

Aprovecho para agregar, en función de lo conversado en la bancada oficialista, que antes de que finalice el mes deberemos tratar otro proyecto de ley que también fue aprobado por la Cámara de Representantes, relativo a la insolvencia patronal. Ni bien ingrese esa carpeta, le daremos el carácter de urgente.

De modo que tenemos por delante tres proyectos de ley: el que vamos a considerar en la jornada de hoy relativo a la promoción del trabajo a las personas con discapacidad, más el de promoción de empleo juvenil que cuenta con media sanción de la otra cámara y, antes de que termine el mes, el relativo al fondo de insolvencia patronal.

En la sesión pasada solicitamos a secretaría que hiciera un comparativo del proyecto de ley tal como fue enviado por el Poder Ejecutivo con algunas correcciones o agregados en función de las propuestas formuladas por las distintas delegaciones que participaron: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Asociación Down del Uruguay, Cámara de la Construcción del Uruguay, Cámara de Industrias del Uruguay, UdelaR, entre otras. Las sugerencias que no eran contradictorias las fuimos agregando.

Tal como figura en el repartido, la propuesta de la señora senadora Passada está en letra cursiva y la de la UdelaR está en negrita común.

A continuación, vamos a considerar artículo por artículo. Si algún señor senador desea desglosar alguno, lo pasamos para el final.

SEÑOR DRAPER.- Quiero señalar que compartimos en absoluto el espíritu de esta ley, que para nosotros es muy importante y esperamos que sea aprobada cuanto antes.

En mi calidad de suplente del señor senador Delgado –sé que era uno de los temas que seguía muy de cerca en todo su proceso– quería saber si es posible solicitar su prórroga y en caso de que fuera necesario, hacer una reunión extraordinaria para no tardar más su discusión.

Insisto: estamos totalmente de acuerdo con el espíritu de este proyecto de ley y consideramos que su aprobación debe ser inminente, pero dado que recibimos informes y también planteos por parte de las distintas organizaciones, teniendo en cuenta la importancia que tiene el tema, pensamos que podría ser de buena forma contemplarlo en su totalidad.

SEÑOR PRESIDENTE.- Es de recibo el planteo realizado por el señor senador.

Si hoy no termináramos o hubiera muchos artículos desglosados, una de las posibilidades sería seguir mañana, que es el último día hábil de la semana y sé que es un día complejo para la agenda de los señores Senadores, pero nosotros podríamos reunirnos. El lunes es feriado, el martes tenemos a primera hora el Plenario con el tratamiento del proyecto de ley integral para personas trans –que va a llevar algunas horas de discusión–, y el miércoles podría ingresar al Senado. Si hoy quedan artículos desglosados ya no se podrá discutir el martes en el Plenario y para que ingrese en el orden del día del miércoles la única posibilidad es que tengamos una reunión extraordinaria mañana viernes o el martes de tarde, luego de que finalice el plenario.

Podemos pensarlo en el correr de la sesión, no tenemos por qué resolverlo en este momento; capaz que avanzamos mucho y nos queda poco. De todas formas, es necesario que este miércoles sea considerado en la sesión del Senado.

Teniendo en cuenta las observaciones y las peticiones que han realizado los señores senadores, empezamos la consideración del proyecto de ley.

Léase el artículo 1º.

(Se lee).

«Artículo 1.º.- Los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 (veinticinco) o más trabajadores permanentes, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la presente ley, deberán emplear a personas con discapacidad (artículo 2.º de la Ley n.º 18651, de 19 de febrero de 2010), que reúnan condiciones y la idoneidad para el cargo, en los siguientes porcentajes aplicados sobre la totalidad de sus trabajadores... ».

–La secretaría sugiere que acá también diga «permanentes» o, si no, «de dichos trabajadores».

(Dialogados)

«1) durante el primer año de vigencia de la ley:

empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 3 % (tres por ciento);

empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 2 % (dos por ciento);

empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (ciento cincuenta): 1 % (uno por ciento);

2) durante el segundo año de vigencia de la ley:

empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 4 % (cuatro por ciento);

empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 3 % (tres por ciento);

empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (ciento cincuenta): 2 % (dos por ciento)... ».

SEÑOR RAMOS.- Consulto, por un tema de técnica, si primero decimos cuáles son los artículos que queremos desglosar o si vamos a ir leyendo uno por uno.

En este artículo, por ejemplo, aunque a mi juicio no es demasiado relevante, hay una observación que nuestros asesores nos pidieron que hiciéramos, que tiene que ver con la redacción. Entonces, no sé si interrumpir la lectura del artículo para plantearla o esperar. Pregunto esto desde la inexperiencia.

SEÑOR OTHEGUY.- Propongo que las bancadas establezcan cuáles son los artículos que pretenden desglosar, desglosarlos y dejarlos para el final, y avanzar sobre los que hay consenso, para no enlentecer el trámite del tratamiento de la ley.

SEÑOR PRESIDENTE.- Estamos de acuerdo.

Vamos a tomar nota de todos los artículos que los distintos legisladores o las bancadas quieran desglosar, los desglosamos y los dejamos para el final de la jornada y avanzamos con todos los demás.

SEÑOR RAMOS.- Solicito el desglose de los artículos 1.º, 3.º, 9.º, 10, 11, 12 y 15.

(Se suspende momentáneamente la toma de la versión taquigráfica).

SEÑOR PRESIDENTE.- Hay una propuesta en el sentido de pasar los artículos desglosados para otra sesión.

(Apoyados).

Léase el artículo 2.º.

(Se lee).

«Artículo 2.º.- Las personas con discapacidad empleadas de conformidad con la presente ley, gozan de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral».

–En consideración.

La secretaría sugiere que si se decide colocar el *nomen iuris* a cada uno de los artículos, se haga ahora, de manera de que quede constancia de ello en la versión taquigráfica y quede integrado a la norma. De lo contrario, tendría que volverse a discutir y votar la incorporación.

En este sentido, proponemos que el artículo 1.º –que no se trató– lleve como *nomen iuris*, «Ámbito de aplicación» y, el artículo 2.º «Derechos y obligaciones de los trabajadores con discapacidad» o «Sobre los derechos y obligaciones».

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar el artículo 2.º.

(Se vota).

–7 en 7. **Afirmativa.** UNANIMIDAD.

Léase el artículo 4.º.

(Se lee).

«Artículo 4.º.- Se entiende por Empleo con Apoyo aquella metodología de inclusión laboral que da apoyo continuado a las personas con discapacidad, para acceder, sostener y promoverse en un empleo remunerado» –incluyendo la Ley de Salud Mental, a la que falta agregar el artículo correspondiente– «El alcance, las condiciones y la duración del apoyo será reglamentado por el Poder Ejecutivo conforme a lo previsto en el artículo 20 de la presente ley».

En consideración.

SEÑOR PARDIÑAS.- Me genera dudas la inclusión de la ley de salud mental, porque no tengo presente la vinculación de esa ley con el empleo de apoyo que, en cierta manera, es lo que trata de definir el artículo 4.º. Como algunas de las delegaciones relacionadas con la discapacidad hicieron un fuerte énfasis en el enfoque social y no en el sanitario, se me agranda la duda de por qué se introduce esto.

SEÑORA SECRETARIA.- En realidad fue la senadora Passada la que pidió que se incluyera, porque la ley de salud mental está específicamente vinculada a este tema.

SEÑOR OTHEGUY.- Por mi parte, no me queda claro el fundamento por el cual se incluyó la ley de salud mental. Me parece que puede ser algo que eventualmente se laude en la reglamentación de la ley y no encuentro las razones para nombrarla explícitamente en este artículo.

Entonces, me inclinaría por retirar esto o, en su defecto, desglosar el artículo.

SEÑOR PRESIDENTE.- El senador Pardiñas recordaba que algunas de las delegaciones habían hecho mención a la calificación de salud pero, además, entendían que la discapacidad no era un problema de salud. Son efectivamente personas diferentes y tienen una discapacidad con respecto al resto, pero no por eso son enfermos; la persona que es ciega, es ciega no enferma.

Por tanto, cuando se generó el debate de no excluir la ley de salud mental es porque ésta trata específicamente personas que tienen determinados problemas. Ante la duda, acepto la sugerencia del senador Otheguy. Creo que, como en todos los casos en donde no tenemos una respuesta tácita, fundamentada, es preferible desglosarlo, reunir más argumentos y decidir en otra reunión. Entonces, si los señores senadores están de acuerdo, queda desglosado el artículo 4.º.

SEÑOR PRESIDENTE.- Léase el artículo 5.º. En este caso no hay sugerencias.

(Se lee).

«Artículo 5.º - Las personas con discapacidad que requieran apoyo para el cumplimiento de las obligaciones laborales podrán solicitarlo al empleador y éste deberá autorizarlo. Los apoyos abarcarán aspectos tales como adaptaciones, identificación de compañeros mentores o apoyos naturales, entre otros.

En caso de tratarse del apoyo brindado por los operadores laborales a que refiere el artículo siguiente, el costo de sus servicios será sufragado por el Ministerio de Desarrollo Social y por la Comisión creada en el artículo 18 de la presente ley, en la forma que establezca la reglamentación».

–En consideración.

Antes de ceder el uso de la palabra, quiero recordar que en otros proyectos de ley se corrige la referencia al género. En este caso, se nombra «compañeros» por lo que habría que agregar «y compañeras».

Por otro parte, el *nomen iuris* que proponemos es «Apoyo laboral», porque es a lo que hace referencia.

Léase el artículo 6.º.

(Se lee).

«Artículo 6.º- A los efectos de la presente ley se entenderá por:

Empleo con Apoyo: metodología dirigida a la prestación de apoyo a las personas con discapacidad para asegurar y mantener un empleo en el mercado laboral.

Operador Laboral: técnico en Empleo con Apoyo a quien le compete preparar al trabajador con discapacidad para que desempeñe su tarea con efectividad, asesorar en materia de accesibilidad, brindar preparación previa al equipo de trabajo así como detectar apoyos naturales que faciliten el desempeño del trabajador hasta tanto el mismo pueda trabajar en forma independiente».

–En consideración.

Nosotros le pondríamos, como *nomen iuris*, «Glosario», porque clarifica qué es «Empleo con Apoyo» y qué es «Operador Laboral».

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

–5 en 7. **Afirmativa.**

Léase el artículo 7.º.

(Se lee).

«Artículo 7°.- Cada empleador generará las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en esa materia a cuyos efectos deberá ejecutar las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones del trabajador».

–En consideración.

SEÑOR ITURRALDE.- Dado que no tenemos certeza acerca de la decisión de los titulares de las bancas sobre este tema, nos abstendremos de votar. Esto no significa que tengamos una posición contraria, sino que preferimos que se fije posición cuando se trate en el pleno,.

SEÑOR PRESIDENTE.- Proponemos que el *nomen iuris* sea «Accesibilidad».

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

–5 en 7. **Afirmativa.**

Léase el artículo 8.º.

(Se lee).

«Artículo 8°.- Las personas con discapacidad que deseen acogerse a los beneficios de la presente ley, deberán inscribirse en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad que funciona en la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (artículo n.º 768 de la Ley No 16.736 de 5 de enero de 1996).

La certificación a la que refiere el inciso final del artículo 49 de la Ley N.º 18.651 de 19 de febrero de 2010 acreditará la discapacidad en los términos allí previstos, a los solos efectos de lo dispuesto en dicho artículo y del amparo a la presente ley, no resultando de aplicación para los casos en que la normativa atribuye la determinación de incapacidades laborales a otros organismos».

–En consideración.

SEÑORA SECRETARIA.- En este caso tendría que quedar la redacción original, porque el artículo 768 de la Ley n.º 16736, de 5 de enero de 1996, dice: «Comisión Nacional Honoraria de Discapacitados». Entonces, si se le cambia a «Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad», como se propone, no estaría acorde a lo redactado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Cuando compareció una de las organizaciones –me parece que fue la Unión Nacional de Ciegos del Uruguay; me acota el senador Pardiñas que también la delegación de la Universidad–, decía que había que cambiarle el nombre, pero se está haciendo referencia a otra ley. Por lo tanto, queda como en la versión original, y el título que le estaríamos poniendo sería: «Inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad»; en este caso no hay problema, porque se trata del título.

SEÑORA SECRETARIA.- Lo que sí quedaría es: «[…] las personas con discapacidad» y no «que presenten discapacidad».

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, se mantiene la primera corrección que aparece con negritas y se borra la segunda.

Con las modificaciones propuestas, se va a votar el artículo 8.º.

(Se vota).

–5 en 7. **Afirmativa.**

Léase el artículo 13. Se trata de la redacción del Poder Ejecutivo, porque no hay sugerencias.

(Se lee).

«Artículo 13.- Para acceder a los beneficios e incentivos que habilita la presente ley, los empleadores deberán estar debidamente inscriptos en el registro que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a estos efectos. Para que pueda realizarse la inscripción mencionada, los empleadores deberán presentar informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, respecto del cumplimiento de la presente ley».

–El nombre que sugerimos para este artículo es: «Registro de Empleadores en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social».

En consideración.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

–5 en 7. **Afirmativa.**

Léase el artículo 14.

(Se lee).

«Artículo 14.- Facúltase al Poder Ejecutivo para reglamentar las condiciones en que podrá darse un tratamiento preferencial a los empleadores que contraten personas con discapacidad por encima de los mínimos previstos en el artículo 1° de la presente ley, en los casos en que se conceda el uso de bienes del dominio público o privado del Estado».

–El nombre que se sugiere es: «Tratamiento preferencial».

En consideración.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

–5 en 7. **Afirmativa.**

Léase el artículo 16.

(Se lee).

«Artículo 16.- Las personas físicas o jurídicas que realicen obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo con la finalidad de posibilitar el desempeño del personal contratado al amparo de esta ley, podrán estar comprendidas en los beneficios y las obligaciones establecidos en la Ley N° 16.906 de 7 de enero de 1998».

–El título que llevaría sería: «Beneficios por realización de obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo».

En consideración.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

–5 en 6. **Afirmativa.**

Léase el artículo 17.

(Se lee).

«Artículo 17.- Facúltase al Poder Ejecutivo a establecer incentivos y beneficios para las empresas privadas que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida, así como para cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad».

–Sugerimos que en este caso el título sea «Incentivos y beneficios por la contratación de producción derivada de los Talleres de Producción Protegida».

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

–5 en 6. **Afirmativa**.

Léase el artículo 18.

(Se lee).

«Artículo 18.- Créase la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que será la responsable de realizar el seguimiento y de proponer medidas para la aplicación de la presente ley.

La misma constará de siete integrantes: un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y uno del Ministerio de Desarrollo Social, que la presidirán conjuntamente –sin perjuicio de contar cada uno con un voto–, un representante del Ministerio de Salud Pública, uno del Banco de Previsión Social, uno del Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), uno de las cámaras empresariales y uno de las organizaciones de la sociedad civil del área de personas con discapacidad.

Participarán de la Comisión, además, con voz pero sin voto, un representante del Congreso de Intendentes, uno de la Universidad de la República y uno de la Universidad del Trabajo del Uruguay.

La Comisión solo podrá fomentar instituciones públicas o privadas cuyo objeto sea el de apoyar a personas con discapacidad, así como contribuir a sufragar los costos a que refiere el inciso segundo del artículo 5º, mediante los fondos a que refiere el artículo 3º u otros recursos que se le pueda asignar a partir del año 2020».

–En este caso la propuesta de título es «Comisión Nacional de Inclusión Laboral».

Lo que está en discusión y deberíamos analizar es la pertinencia de incluir a partir de qué año la comisión podría estar haciéndose de los recursos que se mencionan.

La propuesta del Poder Ejecutivo terminaba en «el artículo 5º de la presente ley». Aquí le hicimos un agregado porque por un tema de plazos no tenemos certeza de que se vaya a poder hacer así.

SEÑOR OTHEGUY.- Sugiero votar el artículo como vino redactado del Poder Ejecutivo y eventualmente dejar en manos de la Cámara de Representantes la posibilidad de realizar este agregado, porque si se vota antes del día 27 no es necesario, pero si no se llega con los plazos, habría que incluir esta aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar, entonces, el artículo 18 con la redacción original del Poder Ejecutivo.

(Se vota).

–5 en 6. **Afirmativa**.

Léase el artículo 19 en la redacción del Poder Ejecutivo, porque seguimos con el mismo criterio que tuvimos con el anterior.

(Se lee).

«Artículo 19.- Los gastos que generare al Estado la aplicación de la presente ley serán atendidos con los correspondientes créditos presupuestales de cada uno de los organismos con competencias adjudicadas por la misma».

–En consideración.

El título de este artículo será «Financiación».

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

–6 en 7. **Afirmativa.**

Léase el artículo 20.

(Se lee).

«Artículo 20.- El Poder Ejecutivo dispondrá de un plazo de 90 (noventa) días para la reglamentación de la presente ley».

–En consideración.

Este artículo llevará como título «Reglamentación».

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

–5 en 6. **Afirmativa.**

SEÑOR OTHEGUY.- Señor presidente: ya hemos votado todos los artículos sobre los cuales había acuerdo, y teniendo en cuenta el planteo de la bancada del Partido Nacional en el sentido de que dará a conocer su posición cuando se considere el proyecto de ley en el Plenario, propongo avanzar con el análisis de los artículos desglosados.

SEÑOR PRESIDENTE.- Estamos todos de acuerdo con lo que propone el señor senador Otheguy.

Léase el artículo 1.º, que ha sido desglosado.

(Se lee).

«Artículo 1º.- Los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 (veinticinco) o más trabajadores permanentes, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la presente ley, deberán emplear a personas con discapacidad (artículo 2° de la Ley Nº 18.651 de 19 de febrero de 2010), que reúnan condiciones y la idoneidad para el cargo, en los siguientes porcentajes aplicados sobre la totalidad de sus trabajadores permanentes:

1) durante el primer año de vigencia de la ley:

a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 3 % (tres por ciento);

b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 2% (dos por ciento);

c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (cincuenta): 1 % (uno por ciento);

2) durante el segundo año de vigencia de la ley:

a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 4 % (cuatro por ciento);

b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 3% (tres por ciento);

c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (ciento cincuenta): 2% (dos por ciento);

d) empleadores con menos de 50 (cincuenta) trabajadores: 1,5 % (uno y medio por ciento);

3) Durante el tercer año de vigencia de la ley:

a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 4 % (cuatro por ciento);

b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 3,5% (tres y medio por ciento);

c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (cincuenta): 3% (tres por ciento);

d) empleadores con menos de 50 (cincuenta) trabajadores: 2 % (dos por ciento);

4) Cumplidos tres años desde la entrada en vigencia de la ley, el 4 % (cuatro por ciento) en todos los casos.

Cuando por aplicación de los porcentajes referidos precedentemente resultare una cifra inferior a la unidad, pero igual o superior a la mitad de la misma, se redondeará a la cantidad superior.

Si dentro de la plantilla de la empresa ya existieren trabajadores con discapacidad al momento de los nuevos ingresos; se descontará el número de aquellos a los efectos del cálculo previsto en este artículo, siempre que dichos trabajadores cumplieren con los requisitos establecidos en el artículo 1° e inciso final del artículo 8° de la presente ley».

–El *nomen iuris* de este artículo sería «Ámbito de aplicación».

En consideración.

SEÑOR OTHEGUY.- Simplemente quiero dejar constancia de que habría que eliminar un símbolo de porcentaje que está de más en el literal c) del numeral 1) y, en el numeral tercero, se nombra dos veces al literal b), por lo que la primera vez debería ser sustituido por a). Son correcciones que habría que hacer.

SEÑOR PRESIDENTE.- En mi caso tengo una duda y prefiero plantearla en voz alta aquí. El numeral 3) dice: «Durante el tercer año de vigencia de la ley» y se despliegan cuatro literales: a, b, c, y d. Y el numeral 4) dice: «Cumplidos tres años desde la entrada en vigencia de la ley», o sea que se vuelve a hacer referencia a los tres años pero ahora generaliza que el porcentaje será de 4 %.

(Dialogados).

(Se suspende momentáneamente la toma de la versión taquigráfica).

SEÑOR OTHEGUY.- Podría decirse algo así como «Finalizado el plazo de transición».

SEÑOR PRESIDENTE.- Sí. Podría decirse: «Finalizada la transición, el 4 % en todos los casos», o «Finalizada esta etapa de transición» o «Finalizada la transición descripta anteriormente».

SEÑOR PARDIÑAS.- O, también: «Transcurridos cuatro años de la vigencia el porcentaje a aplicar es 4 %», porque al hablar de transición se puede generar la duda de si al tercer año también empezó un período.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Y si ponemos: «Al cuarto año, finalizada la transición» y seguimos con el texto como estaba? O sea que aclararíamos las dos cosas porque decimos que finalizó la transición porque es el cuarto año. Así reafirmaríamos el concepto dos veces. O sea que comenzaríamos la redacción diciendo: «Al cuarto año de vigencia, finalizada la transición, el 4 % para todos los casos».

Vamos a dar lectura a esta frase, para evacuar dudas.

Léase.

(Se lee).

«Al cuarto año de finalizada la transición desde la entrada en vigencia de la ley, el 4 %».

–Desde Secretaría se plantea una consulta que es pertinente porque todo el texto va haciendo referencia continuamente a que se aplicaría en empresas con más de 25 trabajadores y hasta 50. Ahí se coloca el primer tramo y en la redacción –al menos, en la que estuvimos viendo ahora– el literal d) del numeral 3) dice: «empleadores con menos de 50 (cincuenta) trabajadores» pero no aclara que sean más de 25. Entonces, esto se incorporaría en la redacción.

SEÑOR RAMOS.- Si me permiten, para facilitar el trabajo y que no queden tantos artículos desglosados para el final, quisiera leer una observación elaborada por nuestros asesores. Como es obvio, no estuve en todo el proceso de consideración de esta iniciativa y tengo dudas; por eso, me interesa leer esta observación, que dice así: hay que tener cuidado y que no se interprete que a partir de la ley hay que cumplir el porcentaje total y, por tanto, todos los nuevos ingresos deben ser de personas con discapacidad, hasta alcanzarlo. Se entiende que lo más conveniente es establecer un porcentaje que se debe alcanzar en determinado lapso –cuatro años–, dando así tiempo a que las personas se ajusten a la exigencia establecida.

Luego, lo que sigue es la sugerencia de una redacción.

No estoy seguro de si estoy interpretando bien lo que se pide de parte de nuestra asesoría, porque, tal como está redactado el proyecto, al primer año se debería llegar a determinado porcentaje; al segundo año, se incrementa dicho porcentaje, distinguiendo el tamaño de la empresa, obviamente. O sea que no se pide que de entrada se llegue a determinado porcentaje, sino que se dispone un período de transición, que es el que estamos analizando.

Entonces, en esta objeción, o se están comiendo el período de transición o se está diciendo otra cosa, que es que se elimine el período de transición y que las exigencias se apliquen al cuarto año.

En consecuencia, voy a solicitar que este artículo no se saque de los desglosados, pues considero que la redacción debería ser más clara.

SEÑOR OTHEGUY.- El desglose se hace a los efectos del trámite en la comisión. Ahora estamos en los artículos desglosados. Si permanece una duda, es muy legítimo que no se acompañe con el voto este artículo, que se siga trabajando sobre su texto y, eventualmente, presentar un sustitutivo en el plenario. De este modo, se facilita el trabajo y se allana el camino para poder votar el proyecto.

Creo entender las observaciones que plantean los asesores del Partido Independiente y que la interpretación que realizan es lo que la ley expresa. Pero no tiene que ver con el proceso de transición, sino con el llenado de las vacantes en las empresas y el cumplimiento de estos porcentajes, que la ley establece que son taxativos.

Por eso, propongo que, en el caso de que existan dudas, no se acompañe con el voto en la comisión, porque ello no implica que no se pueda clarificar en el plenario y votarse allí o, en su defecto, presentarse un texto sustitutivo.

De modo que, en este momento, lo mejor es seguir avanzando.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar con las correcciones ya señaladas.

(Se vota).

–4 en 7. **Afirmativa.**

Léase el artículo 3.º.

(Se lee).

«Artículo 3°.- Los empleadores que incumplan con las disposiciones de la presente ley, serán pasibles de las sanciones previstas por el artículo 289 de la Ley N° 15.903 de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736 de 5 de enero de 1996. Lo recaudado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por concepto de multa será volcado a la Comisión Nacional de Inclusión Laboral creada por el artículo 18 de la presente ley.

Quedarán exceptuadas de las sanciones previstas en el inciso anterior aquellas empresas que soliciten ante la Inspección General del Trabajo su certificación de no encontrarse en condiciones para dar cumplimiento a la presente ley. Dicha certificación será por un plazo máximo de un año, prorrogable por un período de seis meses a juicio de mencionada Unidad».

–En consideración.

El artículo 3.º llevará el nombre de «Sanción».

Quiero argumentar el porqué de este agregado a lo que decía el proyecto de ley original.

Durante el debate de la comisión, en oportunidad de recibir a varias delegaciones, particularmente a los empleadores –recuerdo a los de la construcción y a la Cámara de Industrias del Uruguay–, observamos que ponían énfasis en que hay sectores o empresarios que si bien están de acuerdo con el proyecto de ley, hoy no están en condiciones de poder cumplirla y necesitarían determinado plazo. Por ejemplo, si la instalación de un baño para personas con discapacidad fuera tan fácil, no se generarían conflictos como los que se originan en algunos lugares por la construcción de un

vestuario. Hay costos, y según la dimensión de la empresa esto también debe incidir. Por tanto, como en el proyecto de ley no podemos establecer una casuística, elaboramos un párrafo que incluye la posibilidad de que el empresario se presente ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y plantee que está de acuerdo con el proyecto de ley pero que tiene una determinada situación. En ese caso, será inspeccionado y se le otorgará un plazo. Capaz que para construir un baño necesita seis meses o más, y entonces solicita una prórroga que puede ser de hasta un año y medio, porque el inciso que se incorpora al artículo otorga hasta un año prorrogable por un período de seis meses más.

La idea es contemplar algunas de las demandas presentadas por el sector de los empleadores, que no están en contra de la finalidad, del objetivo de la iniciativa, pero que en algunos casos se enfrentan a determinadas imposibilidades.

Por lo tanto, entendemos que este agregado contempla esa situación.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

–5 en 7. **Afirmativa.**

Léase el artículo 4.º.

(Se lee).

«Artículo 4º.- Se entiende por Empleo con Apoyo aquella metodología de inclusión laboral que da apoyo continuado a las personas con discapacidad, para acceder, sostener y promoverse en un empleo remunerado. El alcance, las condiciones y la duración del apoyo será reglamentado por el Poder Ejecutivo conforme a lo previsto en el artículo 20 de la presente ley».

– En consideración.

SEÑOR OTHEGUY.- Proponemos que se vote tal como fue enviado por el Poder Ejecutivo y eventualmente en sala discutiremos el agregado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Así fue leído, sin el agregado.

El nombre de este artículo es «Inclusión Laboral».

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

– 5 en 7. **Afirmativa.**

PARTE 3

Léase el artículo 9.º.

(Se lee).

«Artículo 9º.- En caso de producirse el despido de una persona con discapacidad incorporada en un empleo por aplicación de la presente ley, el mismo deberá obedecer a una causa razonable, relacionada con la conducta del trabajador o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En caso contrario, el empleador deberá abonar un importe equivalente a 6 (seis) meses de salario más la indemnización legal que corresponda.

Comentarios: se prefiere la redacción original, en tanto se establece la posibilidad de despido "por necesidades de la empresa". La mentada referencia ilustra el poder direccional del empleador ejercido mediante el derecho de despedir a sus dependientes sin necesidad de expresar justificación alguna, para lo cual deberá abonar una indemnización por utilizar ese poder (monto legal de despido). El *surplus* de 6 mensualidades corresponderá tanto si la decisión empresarial se da sin causa razonable relacionada en la conducta del trabajador o por necesidad de la empresa.

2) Nada se dice en relación con las situaciones de inconductas de los trabajadores discapacitados. Al no decirse nada suponemos que, en caso de despido por notoria mala conducta, quedarán regidos por el régimen general. Si lo que se pretende es otra cosa, deberá de dejarse en claro en el texto que se proyecta, para así evitar dudas interpretativas.

En todos los casos el empleador deberá, dentro del término de tres meses a contar de dicho despido, contratar a otra persona con discapacidad en sustitución del empleado cesado, en las condiciones previstas en el inciso primero del artículo 1.º de la presente ley, salvo cuando el despido hubiere obedecido a la supresión del puesto de trabajo por reestructura de la empresa y sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 1.º de la presente ley».

–En consideración.

SEÑOR RAMOS.- Voy a hacer una argumentación contra el fondo del artículo.

Entendemos que en caso de despido debería haber una indemnización tarifada, tal como corresponde a todo trabajador. Por lo tanto, consagraríamos el derecho de la persona a mantener parte de su pensión o jubilación por discapacidad, con la redacción alternativa que proponemos. Sinceramente, al no tener experiencia parlamentaria, no sé cómo debe hacerse.

Paso a leer el texto que proponemos: «La persona con discapacidad que fuera empleada en el marco de la presente ley, continuará percibiendo el cincuenta por ciento del haber pensionario o jubilatorio a que tuviera derecho como consecuencia de su discapacidad.

En caso de despido, le corresponderá la indemnización legal respectiva, salvo en caso de notoria mala conducta y retomará la percepción del cien por ciento de su haber pensionario o jubilatorio con los ajustes que correspondieran durante el período en que estuvo empleado y a partir del día siguiente de su desvinculación.

Si la desvinculación estuviera directamente relacionada con su discapacidad, la indemnización por despido será el doble de la indemnización legal tarifada».

SEÑOR OTHEGUY.- El señor senador está relacionando el tema del despido con la pensión que eventualmente un discapacitado podría percibir. No veo por qué se relacionan en este artículo. Planteo esto porque, en realidad, algunas de las pensiones permanecen, independientemente de que la persona ingrese a la actividad. No se le suspende la pensión. Quizás haya que corregir la redacción, pero perfectamente podemos votar el artículo, como hemos hecho en otros casos, y, eventualmente, plantear en el plenario un sustitutivo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Es factible.

Quiero agregar al debate que se está generando que una de las organizaciones que concurrieron a la comisión planteó aquí –y nos los recordó a todos– que no hay contradicción, que está habilitado por algunas normas recibir una pensión y tener un empleo. Esto es en ciertos casos, salvo que la ley o el decreto que establece esa pensión diga expresamente que es incompatible con el trabajo. Lo que sí es incompatible con cualquier tipo de trabajo es recibir una jubilación, sea o no discapacitada la persona. Queremos dejar esto claro.

Coincidimos con el planteo del señor senador Otheguy relativo a que si la oposición plantea en la sesión del plenario una redacción mejor, que nos conforme, la admitiremos.

Hay una propuesta para que el *nomen iuris* del artículo 9.º sea «Despido».

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

–4 en 7. **Afirmativo.**

Léase el artículo 10.

(Se lee).

«Artículo 10.- Todo trabajador comprendido en la presente ley tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de hasta tres meses continuos o discontinuos al año, adicional al período de licencia anual y a la licencia por enfermedad que le correspondiere, siempre que el motivo esté directamente relacionado con su discapacidad. El trabajador que se propusiere hacer uso de este derecho deberá comunicarlo al empleador con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas al inicio de dicha licencia extraordinaria, acompañando el certificado médico expedido por la oficina de Peritaje Médico dentro del sector Evaluación de Incapacidad del Banco de Previsión Social».

–En consideración.

SEÑOR PARDIÑAS.- Con respecto a este artículo seguimos teniendo la duda que durante la última sesión planteó la Unión Nacional de Ciegos. Si es una licencia extraordinaria que no está vinculada a las otras causales de licencia, tengo el temor de que se transforme en una estigmatización de la discapacidad. Es decir, si por tener una discapacidad a una persona se le concede una licencia extraordinaria, eso sigue siendo, en algún grado, una discriminación. Entonces, se pretendía que quedara expresado en forma clara que son licencias extraordinarias y que pueden estar vinculadas, justamente, a temas extraordinarios.

Además, en este caso me parece que se reafirma un concepto equivocado porque se habla de una licencia extraordinaria acompañada de un certificado médico. Si es con certificado médico, es licencia médica, no hay otra tipificación posible. En todas las normas laborales, cuando hay de por medio un certificado médico, es licencia médica. Es más, existe en las normas administrativas la previsión de que cuando excede determinado plazo, se puede generar una evaluación de aptitud, pero siempre es licencia médica. No puede ser licencia extraordinaria sin goce de sueldo acompañada de certificado médico. Creo que acá hay una incongruencia que no es bueno que quede en el articulado.

SEÑOR OTHEGUY.- Estamos hablando de una población con una particularidad y que, además, es muy diversa, porque el universo de las discapacidades es muy amplio.

Creo que lo que se intenta aquí –esta es una interpretación personal– es permitir una extensión o un tiempo especial para la persona con discapacidad, que no necesariamente pasa por un tema médico, sino que está vinculado a su propia discapacidad. Quizá también haga referencia a tiempos que, a veces, son necesarios simplemente para llevar adelante una rehabilitación específica, o a un período de descanso que mejore su desempeño vinculado con la discapacidad.

La licencia extraordinaria habitualmente existe en las empresas, pero es discrecional de los administradores; o sea que son los administradores los que, tomando en consideración hechos excepcionales que se dan con sus trabajadores, analizan la posibilidad de otorgarla o no.

Me parece que el texto trata de abrir una ventana que habilite esa posibilidad para esta población. Creo que es algo que suma al proyecto de ley.

SEÑOR PARDIÑAS.- Comparto con el señor senador Otheguy que, sin duda, esto suma al proyecto de ley. Pienso que quizá habría que buscar una redacción alternativa que establezca que, en lugar del

certificado médico, se deba presentar la documentación probatoria que fundamente la misma. Siempre va a quedar a la discrecionalidad del administrador; eso es real. Con o sin fundamento, el administrador es quien tiene la capacidad de otorgar o no la licencia. Por lo tanto, no estoy de acuerdo con que en el proyecto de ley se establezca que esto está vinculado solamente al certificado médico, porque no es así.

SEÑOR OTHEGUY.- Podría expresar: «acompañado de documentación que la fundamente».

SEÑOR PARDIÑAS.- Exacto, «acompañado de documentación que la fundamente».

Por otro lado, en lo personal fijaría un plazo mayor de antelación –de diez o quince días–, porque dos días para una licencia extraordinaria en la que se deba resolver un período de tres meses, resulta insuficiente.

SEÑOR OTHEGUY.- De acuerdo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me permito agregar a la discusión de este tema lo siguiente.

Es cierto que la tendencia es ir en línea con lo que expresó el señor senador Otheguy, en cuanto a que lo que abunda no daña, una cuestión bien especial para personas con discapacidad. Ahora bien, como se hace alusión a la licencia especial, extraordinaria o médica –aunque ahora se pueda introducir una corrección en este sentido–, no sé si no convendría especificar la inclusión de la licencia por maternidad y paternidad, también como una reafirmación.

En este debate estamos ante el problema de que se trata de trabajadores que, en la mayoría de los casos, son amparados por la Ley de Negociación Colectiva y no tienen un derecho distinto a los demás, sino que adquieren los derechos del resto de los trabajadores y se incorpora alguna licencia especial. Quizá se podría rever la redacción en lo que hace a los días de antelación para solicitarla y las condiciones de los plazos. Esta duda ha sido motivo de varias intervenciones, por lo que creo que sería conveniente hacer una lectura general y analizar el alcance de las correcciones a introducir.

SEÑOR PARDIÑAS.- El artículo que nosotros votamos dice que las personas con discapacidad, empleadas de conformidad a la presente ley, gozan de todos los derechos y obligaciones previstos en la normativa laboral. En esta normativa está prevista la licencia por maternidad, por paternidad y todas las otras. Acá, lo que estamos regulando, son las particulares, las específicas que están dadas por este régimen y no por los preexistentes. ¿Cuál es la particularidad en este caso? Que se le consagra el derecho de una licencia extraordinaria de hasta tres meses continuos o discontinuos, sin goce de sueldo, y eso es lo que tenemos que tratar de regularizar.

Insisto en que quizás podemos modificar el plazo en el cual se debe solicitar y en lugar de certificado médico, podríamos pedir la documentación que la fundamente; lo dejaríamos abierto para que luego lo prevea la reglamentación.

SEÑOR OTHEGUY.- Podemos buscar una redacción que diga algo así como «acompañado de la documentación que fundamente dicha solicitud». Igualmente, el artículo luego habla de «expedido por la oficina de Peritaje Médico dentro del Sector Evaluación de Incapacidad del Banco de Previsión Social». Claramente esto se relaciona con la discapacidad del individuo y se introduce porque la licencia médica generalmente tiene plazos bastante regulados. En una empresa privada probablemente lo que se valida es el informe de la mutualista o de la emergencia móvil que concurre al domicilio de la persona porque, salvo en empresas de gran porte, no hay una inspección médica propia. Generalmente, se valida lo que dictamina la mutualista, el médico tratante o la emergencia móvil. Por la experiencia que tengo, ninguna emergencia móvil que va a la consulta a domicilio brinda una licencia de tres meses. Generalmente, las licencias que se otorgan son las estandarizadas para el proceso de recuperación habitual de un individuo. Insisto que creo que esto deja abierta la posibilidad de una licencia más extensa, relacionada con la discapacidad del individuo, que claramente no la va a certificar el médico que va a domicilio, sino que debe recorrer un camino especial que es el del peritaje médico del Sector Evaluación de Incapacidad del Banco de Previsión Social que es el que se especializa en estas cosas. Considero que es una situación excepcional que se vehiculiza de manera correcta al organismo competente y especializado, que es esta área dentro del Banco de Previsión Social.

Quizás sí podríamos corregir lo de las 48 horas, pero razonando el tema, cada vez me convenzo más de que está bien como está redactado el artículo.

SEÑOR RAMOS.- Creo que si va a ser equivalente a una constancia médica, deja de ser esta cuestión extraordinaria. Aquí hay un peritaje médico específico y si bien no conozco cómo funciona, supongo que contempla lo que no son enfermedades comunes y corrientes, sino situaciones extraordinarias por las cuales la persona puede tener agotamiento o algo similar debido a su discapacidad.

Aprovecho para hacer el siguiente comentario. La única observación que me hicieron fue la de que el tiempo durante el cual se goce dicha licencia no genere días de licencia adicionales. Cuando uno goza de una licencia extraordinaria, ¿genera licencia adicional?

SEÑOR OTHEGUY.- No.

SEÑOR RAMOS.- Entonces, no habría necesidad de hacer este agregado que se marca acá.

SEÑOR PARDIÑAS.- Sí en el derecho administrativo. En el derecho privado no hay licencia sin goce de sueldo.

SEÑOR PRESIDENTE.- También me adhiero al comentario del senador Ramos y a la argumentación del senador Otheguy. Me parece bien tener en cuenta la sugerencia del senador Pardiñas de poner diez días de plazo previo y se mantendría el resto de la redacción.

SEÑOR OTHEGUY.- Entiendo perfectamente la preocupación del senador Pardiñas y tiendo a compartirla, pero como estamos hablando de un universo muy particular, muy especial, me gustaría chequear. Capaz que con la gente del Banco de Previsión Social se podría saber cuáles son los plazos que generalmente se manejan. Capaz que diez días es demasiado y quizás sean cosas que no se puedan prever con tanta anticipación. Me queda esa duda. En principio, sugeriría votar el artículo tal como está, hacer la consulta y, en todo caso, en el pleno presentar una modificación. Reitero: sugiero votarlo tal como está redactado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, se votaría tal como está y se podría variar la cantidad de días previos, haciendo primero una consulta.

¿Estamos de acuerdo?

(Apoyados).

–Entonces, se va a votar el artículo 10 con el agregado. El *nomen iuris* sería: «Licencia extraordinaria sin goce de sueldo».

(Se vota).

–5 en 6. **Afirmativa.**

Léase el artículo 11.

(Se lee).

«Artículo 11.- Todo trabajador que tuviere un hijo con discapacidad, tendrá derecho a solicitar hasta un total de 10 (diez) días anuales para controles médicos de ese hijo, con goce de sueldo. La comunicación de dicha circunstancia al empleador deberá ser efectuada con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas. A los efectos de acreditar el motivo que dio lugar a la solicitud de licencia el trabajador dispondrá del mismo plazo para presentar el certificado médico correspondiente.

Comentarios: Atento a que constituye un régimen de licencia para trabajadores que no son sujetos objeto de protección del presente proyecto (familiares), se sugiere su incorporación al régimen de licencias generales especiales».

En consideración.

SEÑOR RAMOS.- Nuestra observación, señor presidente, va en el mismo sentido: si se refiere a licencia para personas que adoptan hijos con discapacidad, no corresponde a este cuerpo normativo. Acá se trata del trabajo de personas con discapacidad, no de las licencias especiales por otros motivos. De lo contrario, se legislan licencias especiales en forma desordenada.

En todo caso, puede agregarse en la ley de licencias especiales, que regula las licencias por duelo, estudio, etcétera.

SEÑOR OTHEGUY.- Esto implicaría votar negativamente el artículo en comisión, sugiriendo que se incorpore en un proyecto aparte.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

–0 en 6. **Negativa**.

SEÑOR PRESIDENTE.- En consideración el artículo 12.

Es el mismo caso que el artículo anterior.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

–0 en 6. **Negativa**.

Léase el artículo 15.

(Se lee).

«Artículo 15.- Los aportes jubilatorios patronales al Banco de Previsión Social correspondientes a las personas con discapacidad que ingresaren a trabajar para empleadores de la actividad privada a partir de la vigencia de la presente ley, se realizarán en forma gradual conforme a la siguiente escala:

1) 25 % (veinticinco por ciento) del aporte durante el primer año de labor;

2) 50 % (cincuenta por ciento) del aporte durante el segundo año de labor;

3) 75 % (setenta y cinco por ciento) del aporte durante el tercer año de labor.

4) 100 % (cien por ciento) del aporte, una vez cumplidos tres años de trabajo… ».

SEÑOR PARDIÑAS.- Creo que sería más claro decir «finalizados» en lugar de «cumplidos».

SEÑOR PRESIDENTE.- Si hay acuerdo, realizamos esa modificación.

Léase el resto del artículo 15.

(Se lee).

–«Las bonificaciones previstas en este artículo serán incompatibles con la prevista por el artículo 9° de la Ley N° 17.963, de 19 de mayo de 2006.

En los casos previstos en el artículo 9° de la presente ley, los aportes patronales correspondientes al trabajador con discapacidad que ingresare en virtud del despido allí referido se realizarán en el porcentaje que debía tributarse por el trabajador cesado, continuando con la escala que hubiera correspondido a éste».

En consideración.

En realidad, no sé lo que dice el artículo 9.º de la Ley 17963, por lo que pediría

que se le diera lectura.

SEÑOR PARDIÑAS.- Sobre este tema, la Unidad Temática de la Universidad de la República había dicho que esto podía ser entendido como una dádiva. Creo que en el marco de una política preferencial este proyecto no constituye una dádiva, sino una iniciativa similar a las que hemos aplicado, por ejemplo, en el caso del empleo juvenil o en otras líneas de fomento del empleo. En realidad, se trata de un incentivo; creo que esa es la mirada correcta.

SEÑOR RAMOS.- La propuesta de mi partido parte del entendido de que la exoneración debería aplicarse en un 100 % desde el primer día, en virtud de que se está pidiendo a los empresarios una incorporación que genera dificultades de adaptación que tienen un costo. Por nuestra parte, consideramos, repito, que debería otorgarse la exoneración del 100 % desde el primer día.

SEÑOR PRESIDENTE.- Léase el artículo 9.º de la Ley 17963.

(Se lee).

«Artículo 9.º.- Facúltase al Poder Ejecutivo, en iguales condiciones que el artículo precedente, a partir del año civil siguiente a la promulgación de la presente ley, y en la medida que se cumplan los objetivos en materia de recaudación, a otorgar una bonificación de hasta el 10% (diez por ciento) sobre las obligaciones jubilatorias patronales correspondientes al mes de diciembre.

La referida facilidad sólo podrá ser utilizada una vez por año y con carácter general».

El título del artículo es «Aportes jubilatorios patronales».

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

4 en 6. **Afirmativa.**

SEÑOR OTHEGUY.- Propongo al señor presidente como miembro informante.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si estamos todos de acuerdo, con mucho gusto.

Solicito que se me permita hacer contacto con algunos de los compañeros que participan habitualmente de la comisión para conversar acerca de los artículos que han sido desglosados para hacer consultas y sobre las correcciones introducidas a la disposición que refiere a los días de anticipación. Luego de ello, oportunamente informaremos a la comisión.

SEÑOR PARDIÑAS.- Esta comisión también tiene a estudio la Carpeta n.º 691/2016, que es un proyecto con similar contenido al que acabamos de votar y que cuenta con la aprobación de la Cámara de Representantes. Teniendo en cuenta esto, propongo que se archive esa carpeta, ya que hemos logrado avanzar en este proceso de incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral privado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar la propuesta del señor senador Pardiñas.

(Se vota).

5 en 6. **Afirmativa.**

Se levanta la sesión.

(Son las 16:40).